# 5

# صنعتی سماج میں تبدیلی اور ترقی
# (Change and Development in Industrial Society)

5274CH05

آپ نے آخری بار کون سی فلم دیکھی تھی؟ آپ یقیناً اس کے ہیرو اور ہیروئن کا نام بتا سکتے ہیں، لیکن کیا آپ کو ساؤنڈ اور لائٹ ٹکنیشین، میک اپ آرٹسٹ یا رقص سازوں (choreographers) کے نام یاد ہوں گے؟ کچھ لوگوں جیسے سیٹ کو تیار کرنے والے بڑھئی کے نام کا ذکر ان کے کام کے اعتراف کے لیے بھی کیا جانا مناسب نہیں سمجھا جاتا جب کہ ان سبھی کے تعاون کے بغیر فلم نہیں بنائی جا سکتی۔ بالی ووڈ آپ کے لیے اور میرے لیے خوابوں کی ایک دنیا ہو سکتی ہے لیکن بہت سے لوگوں کے لیے یہ کام کا میدان ہے۔ کسی دیگر صنعت کی طرح اس میں کام کرنے والے بھی یونین کا حصہ ہیں۔ مثال کے لیے رقاص، کرتب باز (یا دشوار گزار مرحلہ سر کرنے والے فن کار) اور معاون فن کار، یہ سبھی جونیئر آرٹسٹ ایسوسی ایشن کا حصہ ہیں۔ ان کا مطالبہ ہے کہ آٹھ گھنٹے کی شفٹ، مناسب اجرتیں اور کام کرنے کے حالات محفوظ ہوں۔ اس صنعت میں تیار پروڈکٹ کی تشہیر کی جاتی ہے اور فلم ڈسٹری بیوٹروں اور سینما ہال کے مالکوں کے ذریعہ اور میوزک کیسٹوں و یڈیو کی شکل میں اس کی مارکیٹنگ یا فروخت کاری کی جاتی ہے۔ وہ لوگ جو اس صنعت میں کام کرتے ہیں دوسروں کی طرح اس شہر میں رہتے ہیں لیکن شہر میں رہائش ان کے مختلف کام ان کی شناخت اور آمدنی اور کتنا کماتے پر منحصر ہوتا ہے۔ فلمی ستارے اور کپڑا ملوں کے مالک جوہو جیسے مقامات پر رہتے ہیں جب کہ عارضی فن کار اور ٹیکسٹائل مزدور گورے گاؤں جیسی جگہوں پر رہ سکتے ہیں۔ بعض لوگ پانچ ستارہ ہوٹلوں میں اور جاپان کا سوشی جیسا کھانا کھاتے ہیں جب کہ کچھ ٹھیلوں یا ریڑھیوں سے لے کر بڑا پاؤ کھاتے ہیں۔ ممبئی کے لوگوں کو، وہ کہاں رہتے ہیں، کیا کھاتے ہیں، کتنا قیمتی کپڑا پہنتے ہیں کی بنیاد پر تقسیم کیا جاتا ہے، لیکن کچھ عام باتوں یا جو شہر کی فراہم کردہ اشیا کی بنیاد پر وہ متحد بھی ہیں۔ وہ یکساں طور پر فلمیں اور کرکٹ میچ دیکھتے ہیں، وہ یکساں فضائی آلودگی سے متاثر ہوتے ہیں اور ان سب کی آرزو یہی ہوتی ہے کہ ان کے بچے بہتر کریں۔

یہ لوگ کہاں اور کیسا کام کرتے ہیں وہ کس طرح کی حرفت اپناتے ہیں، یہ سب ان کی شناخت کا جز ہوتے ہیں۔ اس باب میں ہم دیکھیں گے کہ ٹیکنالوجی میں ہونے والی تبدیلی اور دستیاب کام کی قسم نے ہندوستان میں سماجی رشتوں میں تبدیلی پیدا کی ہے۔ دوسری طرف سماجی ادارے جیسے ذات، قرابت داری، جنس اور خطہ بھی کام کی تنظیم کے طریقے یا اشیا کو بازار میں پیش کرنے کے طریقے پر اثر انداز ہوتے ہیں۔ یہ ماہرین سماجیات کے لیے تحقیق کا وسیع میدان ہے۔

مثال کے طور پر ہم عورتوں کو بعض دیگر شعبوں جیسے انجینئرنگ کے بجائے نرسنگ اور تدریسی کاموں میں زیادہ کیوں پاتے ہیں؟ یہ محض ایک اتفاق ہے یا اس کے پیچھے سماج کی یہ سوچ ہے کہ عورتیں نگہداشت اور پرورش کرنے جیسے کاموں کے لیے بہ نسبت زیادہ موزوں ہیں؟ جب کہ نرسنگ کے کام میں ایک پل کو ڈیزائن کرنے کی نسبت زیادہ جسمانی محنت کرنی پڑتی ہے۔ اگر عورتیں انجینئرنگ کے میدان میں زیادہ جاتی ہیں تو وہ اس پیشے پر کیسے اثر انداز ہوں گی؟ خود سے پوچھیں کہ کیوں ہندوستان میں کافی کے اشتہار میں پیکٹ پر دو کپ دکھائے جاتے ہیں جب کہ امریکہ میں ایک کپ؟ اس کا جواب یہ ہے کہ بہت سے ہندوستانی کافی پینے کو راہِ رسم نبھانے کا ایک موقع مانتے ہیں جب کہ امریکہ میں کافی پینے کو صبح سویرے اٹھ کر تازگی لانے والے مشروب جیسا مانا جاتا ہے۔ ماہرین سماجیات ان سوالوں میں دلچسپی لیتے ہیں کیا پیدا کرتا ہے، کون کہاں کام کرتا ہے، کس کو اور کیسے فروخت کرتا ہے۔ یہ انفرادی دلچسپیاں نہیں بلکہ سماجی طرز عمل کے نتائج ہیں۔ عوامی دلچسپیاں یا ترجیحات سماجی طرز عمل پر اثر انداز ہوتی ہیں۔

## 5.1 صنعتی سماج کا خاکہ (IMAGES OF INDUSTRIAL SOCIETY)

سماجیات کی بہت سی اہم تصنیفات اس وقت سامنے آئیں جب صنعت کاری نئی نئی تھی اور مشینوں کو اہمیت حاصل ہو رہی تھی۔ کارل مارکس، میکس ویبر اور ریمل درخائم جیسے مفکرین نے صنعت کے ساتھ بہت سی سماجی خصوصیات منسلک کیں۔ جیسے شہر کاری جس میں راست رشتوں کو کافی نقصان پہنچا جو دیہی علاقوں میں پائے جاتے تھے جہاں کے لوگ اپنے کھیتوں یا اپنی جان پہچان کے زمین مالکوں کے یہاں کام کرتے تھے۔ ان کی جگہ جدید فیکٹریوں اور کام کی جگہوں پر انجان پیشہ ورانہ رشتوں نے لے لی۔ صنعت کاری میں قوت کار کی ایک تفصیلی تقسیم ہوتی ہے۔ لوگ اپنے کام کے آخری نتیجے کو اکثر نہیں دیکھتے کیونکہ انھیں پروڈکٹ کے صرف ایک چھوٹے سے حصے کو بنانا ہوتا ہے۔ یہ کام اکثر دہرانے اور تھکانے والا ہوتا ہے لیکن پھر بھی بالکل ہی کام نہ کرنے یا بے روزگار ہونے سے تو بہتر ہی ہے۔ مارکس نے اس صورت حال کو بے گانگی کا عمل کہا جس میں لوگ اپنے کام سے خوش نہیں ہوتے اور کام کو صرف اپنی بقا کے لیے کچھ کرنے جیسا سمجھتے ہیں۔ ان کی بقا بھی اس بات پر منحصر ہوتی ہے کہ کیا ٹیکنالوجی نے انسانی محنت کے لیے کچھ جگہ چھوڑی بھی ہے؟

صنعت کاری کم سے کم بعض حلقوں میں زبردست مساوات پیدا کرتی ہی ہے۔ مثلاً ریل، گاڑیوں بسوں اور سائبر کیفے میں ذات پات پر مبنی امتیاز نہیں ہوتا جب کہ دوسری طرف نئی فیکٹری یا کام کی جگہوں پر تفریق کی پرانی شکلیں اب بھی دیکھی جاسکتی ہیں۔ حالانکہ اب سماجی عدم مساوات کم ہو رہی ہے معاشی یا آمدنی سے متعلق عدم مساوات بڑھ رہی ہے۔ اکثر سماجی عدم مساوات اور آمدنی سے متعلق نابرابری ایک دوسرے سے پیوست ہو بھی جاتی ہے، مثال کے طور پر اچھی تنخواہ والے پیشوں جیسے طب، قانون یا صحافت میں اونچی ذات کا اب بھی غلبہ ہے۔ زیادہ تر ایسا بھی ہوتا ہے کہ یکساں کام کے لیے عورتوں کو مردوں کی نسبت کم ادائیگی ہوتی ہے۔

اولین ماہرین سماجیات نے صنعت کاری کو مثبت اور منفی دونوں سے دیکھا ہے۔ جدید کاری نظریہ کے زیر اثر 20 ویں صدی کے وسط سے صنعت کاری کو ناگزیر اور مثبت دیکھا جا رہا ہے۔ جدید کاری نظریے میں یہ دلیل دی جاتی ہے کہ جدید کاری میں سماج مختلف مراحل سے گزرتا ہے لیکن ان سبھی میں ایک ہی سمت ہوتی ہے۔ ان نظریہ سازوں کے مطابق جدید سماج کی نمائندگی مغرب کے ذریعہ کی جا رہی ہے۔

**سرگرمی 5.1**

نظریہ اجتماع (Convergene thesis) جسے جدید کاری کے نظریہ ساز کلارک کیر (Clark Kerr) نے آگے بڑھایا، کے مطابق 21 ویں صدی کے صنعت یافتہ ہندوستان میں 19 ویں صدی کے ہندوستان کی خصوصیات ملنے کی بہ نسبت 21 ویں صدی کے چین یا ریاست ہائے متحدہ امریکہ کی خصوصیات زیادہ ملتی ہیں۔ کیا آپ کے خیال میں یہ بات صحیح ہے؟ کیا تہذیب، زبان اور روایات نئی ٹیکنالوجی کے سبب ختم ہو جاتی ہیں اور کیا لوگوں کے ذریعہ نئے پروڈکٹ اپنانے کے انداز پر تہذیب کا اثر ہوتا ہے۔ ان مسائل پر مثالیں دیتے ہوئے اپنے خیالات ایک صفحے پر تحریر کیجیے۔

## 5.2 ہندوستان میں صنعت کاری (INDUSTRIALISATION IN INDIA)

### ہندوستانی صنعت کاری کی خصوصیات (THE SPECIFICITY OF INDIAN INDUSTRIALISATION)

ہندوستان میں صنعت کاری کا تجربہ کئی لحاظ سے مغربی نمونے جیسا تھا تو کئی لحاظ سے مختلف بھی تھا۔ مختلف ملکوں کے تقابلی

تجزیے سے پتہ چلتا ہے کہ صنعتی سرمایہ کاری کا کوئی معیاری نمونہ نہیں ہے۔ آیئے ہم اسے ایک فرق سے شروع کرتے ہیں، لوگ کیا کررہے ہیں ان کے کام کی قسم سے اس کو وابستہ کرتے ہیں۔ ترقی یافتہ ممالک میں لوگوں کی اکثریت سروس یا خدماتی شعبہ میں کام کرتی ہے، اس کے بعد صنعت میں اور 10 فی صد سے کم زراعت میں کام کرتے ہوتے۔ (بین الاقوامی محنت تنظیم (ILO) کے اعداد وشمار) ہندوستان میں، 2000–1999 میں تقریباً 60 فی صد لوگ ابتدائی شعبہ (زراعت اور کان کنی) میں، 17 فی صد ثانوی شعبہ (مینوفیکچرنگ، تعمیرات اور افادیت وسہولیات) اور 23 فی صد لوگ ثالثی شعبہ (تجارت، نقل وحمل مالی خدمات وغیرہ) میں لگے ہوئے تھے۔ تاہم، اگر ہم ان شعبوں کی معاشی نمو دیکھیں تو زراعتی عمل کا حصہ تیزی سے کم ہوا ہے اور اس شعبہ میں یہ اشتراک تقریباً نصف ہوگیا۔ یہ ایک کافی سنجیدہ صورت حال ہے کیونکہ اس کا مطلب یہ ہوا کہ جس شعبہ میں زیادہ لوگ کام سے لگے ہیں وہ زیادہ آمدنی کے اہل نہیں ہے (حکومت ہند، معاشی سروے 2001–2001)

ترقی پذیر اور ترقی یافتہ ملکوں میں ایک اور بڑا فرق باقاعدہ تنخواہ یافتہ روزگار میں لوگوں کی تعداد سے متعلق ہے۔ ترقی یافتہ ملکوں میں اکثریت باضابطہ روزگار میں لگی ہے۔ ہندوستان میں 50 فی صد سے زیادہ خود کے روزگار سے وابستہ ہیں، صرف تقریباً 14 فی صد باقاعدہ تنخواہ یافتہ روزگار ہیں جب کہ تقریباً 30 فی صد بے ضابطہ یا اتفاقی مزدور ہیں (اننت 2005:239)

ساتھ میں دیے گئے جدول سے 2000–1999، 5-2004 اور 10-2009 کے درمیان دیہی اور شہری علاقوں میں تبدیلیوں کا پتہ چلتا ہے۔ ماہرین معاشیات اور دوسرے منظّم اور غیر منظّم شعبہ کے درمیان فرق کرتے ہیں۔

**تمام کامگاروں کی مختلف سالوں میں دیہی اور شہری علاقے کی خود روزگار، مستقل اور غیر مستقل روزگار کی حیثیت کی فیصدی تقسیم**

| | سال | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 1993-94 | 1999-2000 | 2004-05 | 2009-10 |
| **دیہی علاقے** | | | | |
| خود روزگار | 58.0 | 55.8 | 60.2 | 54.2 |
| تمام مزدور کامگار* | 42.0 | 44.2 | 39.9 | 45.9 |
| مستقل | 6.5 | 6.8 | 7.1 | 7.3 |
| غیر مستقل | 35.6 | 37.4 | 32.8 | 38.6 |
| **شہری علاقے** | | | | |
| خود روزگار | 42.3 | 42.2 | 45.4 | 41.1 |
| تمام مزدور کامگار* | 57.7 | 57.8 | 54.5 | 58.9 |
| مستقل | 39.4 | 40.0 | 39.5 | 41.4 |
| غیر مستقل | 18.3 | 17.7 | 15.0 | 17.5 |

* ماخذ: روزگار پر دوسری سالانہ رپورٹ۔ 2011

یہ بحث کا موضوع ہے کہ ان شعبوں کی تعریف کیسے کی جائے۔ ایک تعریف کے مطابق منظّم شعبہ کی کل اکائی میں 10 اور یا اس سے زائد لوگوں کے پورے سال روزگار میں رہنے سے ان شعبوں کی تشکیل ہوتی ہے۔ سرکاری طور پر ان کا رجسٹریشن ہونا چاہیے تاکہ ملازمین کو تنخواہ، پنشن اور دوسرے فوائد مل سکیں۔ ہندوستان میں 90 فی صد لوگ زراعت اور خدمات کے غیر منظّم یا غیر رسمی شعبوں میں کام کرتے ہیں۔ منظّم شعبہ کی چھوٹی سی تعداد کا سماجی اطلاق کیا ہے؟ زراعت، صفت اور خدمات کے غیر منظّم یا غیر رسمی شعبوں میں۔

پہلا، اس کا مطلب یہ ہے کہ بہت کم لوگ بڑی فرموں میں روزگار کرتے ہیں جہاں وہ دیگر علاقوں اور پس منظر کے لوگوں سے مل پاتے ہیں۔شہری زندگی اس کے لیے کچھ اصلاحی عمل کا موقع فراہم کرتی ہے۔ کیونکہ شہر میں رہنے والا آپ کا پڑوسی کسی مختلف جگہ کا ہوسکتا ہے۔ جب کہ بڑے پیمانے پر زیادہ تر ہندوستانی اب بھی چھوٹے پیمانے والے کام کے مقامات پر کام کرتے ہیں۔ یہاں ذاتی رشتے کام کے متعدد پہلوؤں کا تعین کرتے ہیں۔اگر آجر آپ کو پسند کرتا ہے تو تنخواہ بڑھ سکتی ہے اور اگر آپ اس سے لڑتے جھگڑتے ہیں تو آپ ملازمت یا کام سے محروم ہوسکتے ہیں۔ بڑی تنظیموں میں ایسا نہیں ہوتا کیونکہ وہاں کچھ مقررہ اصول ہوتے ہیں۔جن کی بہتر طور پر توضیح کی جاتی ہے، وہاں تقرری کا معاملہ زیادہ شفاف ہوتا ہے۔اگر آپ کے اپنے سرپرست حاکم سے بعض اختلاف ہوتے ہیں تو اس کے لیے شکایتوں اور ان کی تلافی کا طریقۂ کار مقرر ہوتا ہے۔ دوسرے، بہت ہی کم ہندوستانیوں کی رسائی نفع بخش اور محفوظ ملازمت کے تئیں ہو پاتی ہے جن میں دو تہائی سرکاری ملازمت میں ہیں۔ یہی وجہ ہے کہ سرکاری ملازمت زیادہ مقبول ہے۔ باقی ضعیفی میں اپنے بچوں کے دست نگر ہونے پر مجبور ہیں۔ ذات، مذہب اور علاقائی حدوں پر قابو پانے میں سرکاری ملازمتوں نے ایک اہم کردار نبھایا ہے۔ایک ماہر سماجیات نے دلیل دی ہے کہ یہی وجہ ہے کہ عوامی شعبہ کے بھیلائی اسٹیل پلانٹ میں فرقہ وارانہ فساد کبھی نہیں واقع ہوئے۔ کیوں کہ وہاں ہندوستان کے سبھی علاقوں کے لوگ مل جل کر کام کرتے ہیں۔ تیسرے، چونکہ بہت ہی کم لوگ یونین ممبر ہیں جو منظّم شعبہ کی خاصیت ہے وہ مناسب اجرتوں اور محفوظ کام کرنے کی حالتوں کے لیے اجتماعی جدوجہد کا تجربہ نہیں رکھتے۔ حکومت نے اب غیر منظّم شعبوں کی صورت حال پر نگرانی رکھنے کے لیے قانون بنائے ہیں لیکن عملاً آجر یا ٹھیکے دار کی متلون مزاجی اور خیالات کا دخل زیادہ ہوتا ہے۔



## ہندوستان کی آزادی کے ابتدائی سالوں میں صنعت کاری (INDUSTRIALISATION IN THE EARLY YEARS OF INDIAN INDEPENDENCE)

ہندوستان کی آزادی کے ابتدائی سالوں میں کپاس، جوٹ، کوئلہ کانیں اور ریلوے ہندوستان کی پہلی جدید صنعتیں تھیں۔آزادی کے بعد حکومت نے معیشت کی فیصلہ کن بلندیوں کو اختیار کیا۔اس میں دفاع، نقل وحمل، مواصلات، توانائی اور دیگر پروجیکٹوں کو شامل کیا گیا جنھیں صرف حکومت ہی انجام دینے کی قدرت رکھتی تھی اور یہ نجی صنعت کے فروغ کے لیے بھی ضروری تھا۔ ہندوستان کی مخلوط معاشی پالیسی میں کچھ شعبوں کو حکومت کے لیے محفوظ کیا گیا جب کہ کچھ کو نجی شعبوں کے لیے کھول دیا گیا۔اس میں بھی حکومت نے اپنی لائسنس دینے کی پالیسی کے ذریعہ یہ یقینی بنانے کی کوشش کی کہ یہ صنعتیں مختلف علاقوں میں پھیلی ہوئی ہوں۔آزادی سے پہلے صنعتیں خاص طور پر بندرگاہ والے شہروں جیسے مدراس، ممبئی اور کلکتہ میں واقع تھیں لیکن اس کے بعد دیگر مقامات جیسے بڑودہ، کوئمبٹور، بنگلور، پونے، فریدآباد اور راج کوٹ بھی اہم صنعتی مراکز بن گئے۔ دیگر چھوٹے پیمانے کی صنعتوں کو بھی خصوصی ترغیب اور مدد دے کر حوصلہ افزائی کی کوشش کی گئی۔ بہت سی اشیا جیسے کاغذ اور لکڑی کے سامان، اسٹیشنری، شیشہ اور چینی مٹی چھوٹے پیمانے کے شعبہ کے لیے محفوظ تھے۔1991 تک کل کام کرنے والی آبادی میں سے صرف 28 فی صد بڑی صنعتوں میں ملازمت کررہے تھے جب کہ 72 فی صد لوگ چھوٹے پیمانے اور روایتی صنعتوں سے وابستہ تھے۔(رائے 2001:11)

## گلوبلائزیشن، نرم کاری اور ہندوستانی صنعت میں تبدیلی (GLOBALISATION, LIBERALISATION AND CHANGE IN INDIAN INDUSTRY)

1990 کی دہائی سے حکومت نے نرم کاری (لبرلائزیشن) کی پالیسی اپنائی۔ نجی کمپنیاں خاص طور سے غیر ملکی فرموں کو ان شعبوں میں سرمایہ کاری کے لیے حوصلہ افزائی کی جارہی ہے جو پہلے حکومت کے لیے محفوظ تھے۔ ان میں ٹیلی مواصلات، شہری ہوابازی اور توانائی وغیرہ کے شعبہ شامل ہیں۔ صنعتوں کو کھولنے کے لیے آسانی سے دستیاب ہیں۔ نرم کاری کے نتیجے میں بہت سی ہندوستانی کمپنیوں کو کثیر قومی کمپنیوں کے ذریعہ خرید لیا گیا۔ ساتھ ہی کچھ ہندوستانی کمپنیاں بھی کثیر قومی کمپنیاں بنتی جارہی ہیں۔ اس کی پہلی مثال جب پارلے مشروبات کو کوکا کولا کے ذریعہ خرید لیا گیا۔ پارلے مشروبات کی سالانہ آمدنی 250 کروڑ روپیے تھی جب کہ کوکا کولا اشتہار پر ہی 400 کروڑ روپیے خرچ کرتی تھی۔ اشتہار کی اس سطح سے پورے ہندوستان میں کوک کے صرف کی مقدار بڑھی اور یہ بہت سے روایتی مشروبات کی جگہ اس کے ذریعہ پُر کی گئی۔ نرم کاری کا دوسرا میدان خوردہ فروشی ہوسکتی ہے۔ کیا آپ کے خیال میں ہندوستانی ڈپارٹ مینٹل اسٹور سے خریداری کرنا پسند کریں گے یا وہ کاروبار سے باہر ہوجائیں گے؟

### باکس 5.1

**ہندوستانی بازار میں داخلے کے لیے جدوجہد**

ہندوستانی بازار میں داخلے کے لیے جدوجہد کا خوردہ فروشی سلسلہ اس وقت ہندوستان کے زبردست خوردہ فروشی شعبہ میں داخلے کی مانگ کے تحت پوری دنیا کے بڑے بڑے سلسلے یا تجارتی گروہ جن میں وال مارٹ، اسٹور، کیریفور اور مائیسکو شامل ہیں، ملک میں داخلے کے لیے بہتر طریقہ تلاش کررہے ہیں حالانکہ بازار میں غیر ملکی راست اصل کاری پر حکومت نے پابندی لگادی ہے۔ ریلائنس انڈسٹریز اور بھارتی ایئرٹیل جیسے بڑے ہندوستانی کاروباری اداروں نے حال ہی میں زبردست سرمایہ کاری کی ہے جس سے غیر ملکی خوردہ فروشوں کے لیے اس میں جلد از جلد سرمایہ کاری کی ضرورت محسوس کی جارہی ہے۔ گزشتہ ہفتے بھارتی ایئرٹیل نے یہ اشارہ دیا کہ وال مارٹ، کیریفور اور ٹیسکو کے ساتھ خوردہ فروشی کی مشترکہ کاروباری مہم انجام دینے کی شروعات کرنے کی بات چیت ہوئی ہے۔...... ہندوستان کا خوردہ فروشی شعبہ نہ صرف یہ کہ اپنی تیز ترین نمو کے سبب ہی باعث کشش ہے بلکہ اہل خانہ کے ذریعہ ملک کے کاروبار کا 97 فی صد حصہ گلی محلے کی دکانوں کے توسط سے چلایا جارہا ہے لیکن اس صنعت کی خاصیت کو بجا طور پر دیکھتے ہوئے حکومت غیر ملکیوں کے بازار داخلے کو مشکل بنا رہی ہے۔ سیاست داں بار بار یہ دلیل دیتے ہیں کہ عالمی خوردہ فروش ہزاروں چھوٹے مقامی اور گھریلو تاجروں کے اس سلسلے کو اور حال ہی میں ابھرنے والے ملکی خوردہ فروش تاجر گروہوں کو برباد کردیں گے۔

ماخذ: انٹرنیشنل ہیرالڈٹری بیون، 3 اگست 2006

حکومت متعدد عوامی شعبہ کی کمپنیوں میں اپنے شیئرز کو نجی شعبہ کو فروخت کرنے کی کوشش کررہی ہے جسے نااصل کاری (سرمایہ فروخت کرنا) کہا جاتا ہے۔ کئی سرکاری ملازم اس بات سے خوف زدہ ہیں کہ اس کے بعد وہ اپنی ملازمت سے محروم ہوجائیں گے۔ ماڈرن فوڈز جسے حکومت نے سستی قیمتوں پر صحت بخش بریڈ بنانے کے لیے قائم کیا تھا، وہ پہلی کمپنی تھی جس کی نجی کاری کی گئی تھی تو اس نے پہلے پانچ سالوں میں لگے ہوئے ملازمین کو جبراً ملازمت سے ریٹائر کردیا۔

آیئے اب ہم دیکھیں کہ کس طرح یہ عالمی رجحانات کے مطابق ہے۔زیادہ سے زیادہ کمپنیاں مستقل ملازمین کی تعداد میں کمی کررہی ہیں اوراپنے کام کو چھوٹی چھوٹی کمپنیوں اور گھروں کو سونپ رہی ہیں۔ جہاں تک کثیر قومی کمپنیوں کا سوال ہے وہ پوری دنیا میں باہر والوں سے کام کا معاہدہ کرتی ہیں جس میں ہندوستان جیسے ممالک بھی شامل ہیں جہاں مزدور سستے مل جاتے ہیں۔ چونکہ چھوٹی کمپنیوں کو بڑی کمپنیوں سے آرڈر لینے میں مسابقت کا سامنا کرنا پڑتا ہے اس لیے وہ اپنی اجرتیں کم رکھتی ہیں اور ان میں کام کے حالات بھی کمزور ہوتے ہیں۔چھوٹی چھوٹی فرموں کے لیے ٹریڈ یونین بنانا بھی زیادہ مشکل ہوتا ہے۔تقریباً سبھی کمپنیاں حتیٰ کہ حکومت بھی کسی نہ کسی شکل میں بیرونی وسائل اور معاہدے پر کام کرانے لگی ہیں۔لیکن یہ رجحان خاص طور پر نجی شعبہ میں دیکھا جاسکتا ہے۔

بحیثیت مجموعی کہا جاسکتا ہے کہ ہندوستان اب بھی بڑے پیمانے پر ایک زرعی ملک ہے۔سروس یا خدماتی شعبہ جیسے دکانیں، بینک، انفارمیشن ٹیکنالوجی (IT) صنعت، ہوٹل اور دیگر خدمات میں زیادہ سے زیادہ ملازمت لوگ حاصل کررہے ہیں تعداد بڑھ رہی ہے اس کے ساتھ وہ قدریں بھی بڑھ رہی ہیں جو ٹیلی ویژن سیریل اور فلموں میں ہم دیکھتے ہیں۔ہم یہ بھی دیکھتے ہیں کہ ہندوستان میں بہت کم لوگوں کے پاس محفوظ روزگار ہیں یہاں تک کہ کم تعداد کے باقاعدہ تنخواہ یافتہ روزگار بھی معاہدہ محنت میں اضافے کے سبب زیادہ غیر محفوظ ہوتے جارہے ہیں۔اب تک سرکاری ملازمت بیشتر لوگوں کی فلاح و بہبود میں اضافے کا ذریعہ تھا جس میں اب کمی آتی جارہی ہے۔بعض ماہرین معاشیات نے اس پر غور وخوض کیا ہے لیکن عالمی پیمانے پر نرم کاری اور نجی کاری سے آمدنی کی نابرابری بڑھنے کی وجہ دکھائی دیتی ہے۔آپ گلوبلائزیشن کے موضوع پر اگلے باب میں مزید پڑھیں گے۔

اس کے ساتھ ہی بڑی صنعتوں میں محفوظ روزگار میں بھی کمی ہو رہی ہے۔حکومت نے بھی صنعت لگانے کے لیے زمین حاصل کرنے کی پالیسی کی شروعات کی ہے۔ضروری نہیں کہ یہ صنعتیں آس پاس کے لوگوں کو روزگار فراہم کریں لیکن آلودگی کا ایک

بہت بڑا سبب ضرور بنتی ہیں۔ بہت سے کسان جن میں خاص طور پر قبائلی شامل ہیں بے دخل لوگوں میں یہ تقریباً 40 فی صد کی تشکیل کرتے ہیں، تلافی کی کم شرحوں پر احتجاج کر رہے ہیں اور حقیقت یہ ہے انھیں بے ضابطہ مزدور بننے اور ہندوستان کے بڑے شہروں میں فٹ پاتھ پر کام کرنے پر مجبور ہونا پڑے گا۔ آپ باب 3 (II) میں دیے گئے مسابقتی مفادات پر بحث یاد کریں۔

اگلے سیکشنوں میں آپ دیکھیں گے کہ کس طرح لوگ کو کام ملتے ہیں، وہ حقیقتاً اپنے کام کے مقامات پر کیا کرتے ہیں اور کس طرح کام کی حالتوں کا سامنا کرتے ہیں۔

## 5.3 لوگوں کو کام کس طرح ملتے ہیں (HOW PEOPLE FIND JOBS)

اگر آپ بدھ کی صبح ٹائمز آف انڈیا دیکھتے ہیں تو آپ اس میں 'Times Ascent' نام کا ایک سیکشن دیکھیں گے۔ یہاں روزگار کے اشتہار ہوتے ہیں اور اپنے آپ سے یا اپنے ورکرز اچھا کام لینے کے لیے ترغیب دینے کے بارے میں تجاویز ہوتی ہیں۔

اب ہم باکس 5.3 میں نجی شعبہ کی ملازمت کے بارے میں معلومات حاصل کرتے ہیں۔ یہ بھی باضابطہ تنخواہ والی ملازمت ہے۔ یہ ایک معروف ہوٹل کی ملازمت ہے لیکن یہاں تنخواہ اور ضروری اہلیت لچک دار ہیں اور یہ ایک معاہدے کی طرح کام ہے۔ نیچے دیے گئے اشتہار میں دی گئی زبان کو ذرا دیکھیے جیسے ایک خلوص مند پروگرام ہر تنظیم اپنے اصولوں کے مطابق کرتی ہے۔

اب ہم باکس 5.3 میں نجی شعبہ کی ملازمت کے بارے میں معلومات حاصل کرتے ہیں۔ یہ بھی باضابطہ تنخواہ والی ملازمت ہے۔ یہ ایک معروف ہوٹل کی ملازمت ہے لیکن یہاں تنخواہ اور ضروری اہلیت لچک دار ہیں اور یہ ایک معاہدے کی طرح کام ہے۔ نیچے دیے گئے اشتہار میں دی گئی زبان کو ذرا دیکھیے جیسے ایک خلوص مند پروگرام ہر تنظیم اپنے اصولوں کے مطابق کرتی ہے۔



**باکس 5.2**

دیال سنگھ کالج
(دہلی یونیورسٹی کے زیر اہتمام کالج)
لودی روڈ، نئی دہلی 110003

**پرنسپل** کے عہدے کے لیے درخواستیں مطلوب ہیں۔ تنخواہ اسکیل 400-22,400-16 (کم سے کم 300, 17 روپے ماہانہ) ڈی۔اے۔(D.A)؛ سی۔سی۔اے (CCA)، ایچ۔آر۔اے۔(HRA)، ٹی۔اے۔(T.A) اور دیگر فوائد کے ساتھ دہلی یونیورسٹی کے قواعد وضوابط کے مطابق

اہلیت

(i) متعلقہ مضمون میں کم سے کم 55 فی صد نمبر یا صرف گریڈ کے ساتھ سات نقاط اسکیل میں O,A,B,C,D,E اور F اس کے مساوی گریڈ 'B'

(ii) پی۔ایچ۔ڈی۔ یا مساوی ڈگری

(iii) یونیورسٹیوں یا کالجوں میں پڑھانے کا کل 15 سال کا تجربہ اور/ یا اعلیٰ تعلیم کے دیگر اداروں میں پوسٹ ڈاکٹورل درخواست ریسرچ فارم میں اہلیت، تجربہ، عمر وغیرہ کی پوری تفصیلات کے ساتھ تائیدی دستاویزات ''چیئرمین گورننگ باڈی، دیال سنگھ کالج، لودی روڈ، نئی دہلی 110003 ''میں اس اشتہار کے جاری ہونے کے 15 دن کے اندر مہر بند لفافے میں پہنچنا چاہیے۔

چیئرمین
گورننگ باڈی

**باکس 5.3**

ریڈیسن ہوٹل، دہلی نے فوری طور پر اپنے اخلاص مندی پروگرام کی شروعات کی ہے۔

کسٹمر سروس ایگزیکیوٹیو

سینئر ٹیلی سیلز ایگزیکیوٹیو

امیدوار کو انگریزی زبان پر مکمل عبور ہو۔ فروخت کاری کا طبعی ذوق اور اہلیت رکھنے والے درخواست دیں۔

ہم ایک پانچ ستارہ میں کام کا ماحول، مستقل ترقی و تربیت، متحرک ماحول، دن کا کام اور اچھی تنخواہ/ترغیبات پیش کرتے ہیں۔

جز وقتی اور کل وقتی اختیار دستیاب

30، 31 اگست اور یکم ستمبر 2006 کو صبح 9.30 سے 6.30 بجے شام تک فون کریں۔

فون نمبر 66407351/66407361 اور 66407353

یا اپنا CV 26779062 پر فیکس کریں۔

یا ای میل: memberhelpdesk@radissondel.com پر رابطہ قائم کریں۔

ریڈیسن

بہت کم فی صد میں لوگ اشتہارات یا روزگار دفتر کے ذریعہ ملازمت حاصل کر پاتے ہیں۔ وہ لوگ جو خود روزگار یافتہ ہیں جیسے ایک طرف پلمبر، الکٹریشین اور بڑھئی اور دوسری طرف ٹیچر جو پرائیویٹ ٹیوشن دیتے ہیں، ماہر تعمیرات اور آزادانہ کام کرنے والے فوٹوگرافر ہیں یہ سب ذاتی رابطوں پر منحصر ہیں۔ وہ امید کرتے ہیں کہ ان کے کام ہی ان کے لیے اشتہار ہوں گے۔ پلمبروں (نل سازوں) اور دیگر لوگوں کے موبائل فون سے زندگی آسان بن گئی ہے اور وہ اب زیادہ لوگوں تک رسائی حاصل کر سکتے ہیں۔

فیکٹری ورکر کے طور پر کام کرنے کے لیے بھرتی کا طریقہ مختلف ہوتا ہے۔ پہلے بہت سے مزدور ٹھیکے داروں یا کام دینے والوں سے روزگار حاصل کرتے تھے۔ کان پور کپڑا ملوں میں ان کام دلانے والوں کو مستری کے طور پر جانا جاتا تھا جو خود بھی وہاں کام کرتے تھے۔ وہ اسی خطے اور کمیونٹی سے ورکر کے طور پر آتے تھے لیکن مالکوں کی مہربانی سے ورکر یا مزدور کے باس بن جاتے تھے جب کہ دوسری طرف مستری ورکر پر کمیونٹی سے متعلق دباؤ بھی رکھتے تھے۔ آج کل کام دلانے والوں کی اہمیت کم ہوگئی ہے اور مینجمنٹ نیز یونین اپنے لوگوں کی تقرری میں اہم کردار نبھاتی ہیں۔ کچھ مزدور یہ بھی امید کرتے ہیں کہ ان کے کام ان کے بچوں کو منتقل کیے جائیں۔ بہت سی فیکٹریوں میں بدل کام گاروں کو روزگار پر رکھا جاتا ہے جو مستقل و باقاعدہ مزدوروں کے چھٹی پر جانے کے موقع پر بدلے میں کام کرتے ہیں۔ ان میں بہت سے بدل ورکر دراصل اسی کمپنی میں سالوں کام کرتے رہتے ہیں۔ لیکن وہ حیثیت اور تحفظ نہیں دیا جاتا۔ اسے منظّم شعبہ میں معاہدہ پر مبنی کام کہا جاتا ہے۔ روزگار کے مواقعوں میں دو عناصر شامل ہوتے ہیں۔ (i) کسی تنظیم میں روزگار (ii) خود روزگار۔ حکومت ہند کے ''اسٹینڈ اپ انڈیا اسکیم'' اور ''میک اِن انڈیا'' پروگرام وہ کاوشات ہیں جو روزگار اور خود روزگار کو ممکن بناتے ہیں۔ ان کی کوششوں سے حاشیہ بردار لوگ جیسے درج فہرست اور درج فہرست قبائل اور خواتین بھی روزگار کے مواقعوں سے مستفید ہو رہے ہیں۔ اس نوعیت کی مثبت کاوشات نے ملک کے نوجوانوں کو ترقی کے عمل میں شامل کیا گیا ہے۔

تاہم تعمیراتی کاموں اینٹ کے بھٹوں وغیرہ پر کام کے لیے بے ضابطہ یا اتفاقی مزدوروں کی بھرتی میں ٹھیکے داری نظام دیکھنے میں آتا ہے۔ ٹھیکے دار گاؤں میں جاتا ہے اور ان لوگوں کے بارے میں معلوم کرتا ہے جو کام کرنا چاہتے ہیں۔ وہ انھیں کچھ رقم ادھار بھی دیتا ہے۔ اس ادھار میں کام کے مقام تک جانے کی لاگت بھی شامل ہوتی ہے۔ جس کو پیشگی اجرت مانا جاتا ہے اور مزدور اس وقت تک اجرت کے بغیر کام کرتا رہتا ہے جب تک اس ادھار کی ادائیگی نہیں ہوجاتی۔ ماضی میں زرعی مزدور قرض کے ذریعہ اپنے مالکوں کے پاس بندھوا ہوا کرتے تھے۔ حالانکہ اب بھی بے ضابطہ صنعتی مزدور کی حیثیت سے وہ قرض دار رہتے ہیں لیکن وہ ٹھیکے داروں کے تئیں دیگر سماجی ذمہ داریوں سے نہیں بندھے ہوتے۔ اس معنی میں وہ ایک صنعتی سماج میں زیادہ آزاد ہوتے ہیں۔ وہ معاہدہ توڑ سکتے ہیں اور دوسرے آجر کے پاس ملازمت تلاش کر سکتے ہیں۔ کبھی پوری فیملی ہی ہجرت کر جاتی ہے اور بچے اپنے والدین کی مدد کرتے ہیں۔

باکس 5.4

**جنوبی گجرات میں اینٹ کے بھٹوں میں مزدوروں کی ٹولی**

جنوبی گجرات میں اینٹ کے بھٹے میں کام کے موسم میں تقریباً 30 سے 40 ہزار مزدور ملازمت پر رکھے جاتے ہیں۔ اینٹ کے بھٹوں کے مالک اونچی ذات کے لوگ جیسے پارسی یا ڈیسائی ہوتے ہیں۔ کمہار ذات کے ممبران اینٹ کے بھٹے پر اپنا روایتی مٹی کا کام کرتے ہیں۔ مزدور زیادہ تر مقامی یا مہاجر دلت ہوتے ہیں۔ انھیں ٹھیکے داروں کے ذریعہ رکھا جاتا ہے۔ یہ نو تا گیارہ لوگوں کی ٹولی میں کام کرتے ہیں۔ جہاں مرد مٹی گوندھتے ہیں اور اینٹ کو شکل دیتے ہیں اور ہر اینٹ کو خشک کرنے کے مقامات پر لے جاتے ہیں۔ عورتوں اور لڑکیوں کی ٹولی اینٹوں کو بھٹوں پر لے جاتی ہے جہاں مرد انھیں پکاتے ہیں اور وہاں سے پھر انھیں ٹرکوں پر لادا جاتا ہے۔

ہر ٹولی روزانہ 2,500 تا 3,000 اینٹیں بنا لیتی ہے۔ جلدی کام کرنے والا گروپ 10 گھنٹے میں اور آہستہ کرنے والا گروپ 14 گھنٹے میں اپنا کام ختم کرتا ہے۔ 6 سال کی عمر سے بچے اپنے والد کے ذریعہ بنائی گئی تازہ اینٹوں کو رات میں اٹھانے کا کام کرتے ہیں۔ گیلی اینٹوں کا وزن تقریباً 3 کلو ہوتا ہے۔ رات کے اندھیرے میں چھوٹے بچے ایک ایک اینٹ کو بنیادی پلیٹ پر رکھنے کے لیے دوڑتے ہیں۔ جب وہ نو سال کے ہو جاتے ہیں تو انھیں دو اینٹیں اٹھانے کے لیے ترقی دی جاتی ہے۔ ماہر سماجیات جان بریمن کہتا ہے کہ کبھی کبھی ان کے والدین انھیں روتا ہوئے ان کے گدڑی جیسی بستروں سے جگا کر اٹھا دیتے ہیں۔

## 5.4 کام کس طرح انجام دیا جاتا ہے؟ (HOW IS WORK CARRIED OUT?)

اس سیکشن میں ہم یہ جانیں گے کہ اصلاً کام کو کس طرح انجام دیا جاتا ہے۔ اپنے آس پاس ہم جن اشیا کو دیکھتے ہیں وہ کیسے بنائی جاتی ہیں؟ ایک آفس یا فیکٹری میں منیجر اور مزدوروں کے تعلقات کیسے ہوتے ہیں؟ ہندوستان میں بڑے کام کے مقامات میں پورا کام خود کار طریقے سے چھوٹے گھر پر مبنی پیداواری نظام میں منتقل ہوتا ہے۔

منیجر کا بنیادی کام کارکنان پر کنٹرول رکھنا اور ان سے زیادہ سے زیادہ کام نکلوانا ہوتا ہے۔ مزدوروں سے زیادہ کام کرانے کے دو طریقے ہوتے ہیں۔ پہلا کام کے گھنٹوں میں اضافہ، دوسرا مقررہ دیے گئے وقت میں تیار کی گئی اشیا کی مقدار کو بڑھا دینا۔ مشینیں پیداوار کو بڑھانے میں مددگار ہوتی ہیں لیکن یہ خطرے بھی پیدا کرتی ہیں آخر کار مشینیں مزدوروں کی جگہ لے رہی ہیں۔ اسی لیے مارکس اور مہاتما گاندھی دونوں نے مشین کاری کو روزگار کے لیے خطرہ بتایا ہے۔

## سرگرمی 5.2

ہندسوراج 1924 میں مشینوں پر گاندھی جی:

''میں مشینوں کے تئیں جنون کا مخالف ہوں نہ کہ مشینوں کا۔ میں اس خبط کا مخالف ہوں جو مزدوروں کو کم کرنے کی مشینری ہے۔ لوگ محنت سے بچنے کے لیے مزدوروں کو کم کرتے جائیں گے اور انھیں فاقہ کشی سے مرنے کے لیے کھلی سڑکوں پر چھوڑ دیں گے۔ میں نوع انسانی کے ایک حصے کے لیے نہیں بلکہ سبھی کے لیے وقت اور مزدور دونوں کو بچانا چاہتا ہوں۔ میں دولت کو کچھ ہاتھوں میں اکٹھا نہیں ہونے دینا چاہتا بلکہ سب کے ہاتھ میں دیکھنا چاہتا ہوں''

1934: ''ایک قوم کے طور پر جب ہم چرخے کو اپناتے ہیں تو ہم نہ صرف بے روزگاری کے مسئلے کا حل کرتے ہیں بلکہ یہ بھی اعلان کرتے ہیں کہ ہمارا کسی قوم کے استحصال کا ارادہ نہیں اور ہم امیر کے ذریعہ غریب کے استحصال کو بھی ختم کرنا چاہتے ہیں۔

مثال کے ذریعہ بتایئے کہ مشین کس طرح مزدوروں کے لیے مسائل پیدا کرتی ہیں؟ گاندھی جی کے ذہن میں کیا متبادل تھا؟ چرخے کو اپنانے سے استحصال کو کیسے روکا جاسکتا ہے؟

پیداوار بڑھانے کا دوسرا طریقہ ہے کام کو منظّم کرنا۔ ایک امریکی فریڈرک ونسلو ٹیلر نے 1890 کی دہائی میں ''سائنٹفک مینجمنٹ'' کے نام سے ایک نظام کا اختراع کیا تھا۔ اسے ''ٹیلرزم'' یا صنعتی انجینئرنگ کے طور پر بھی جانا جاتا ہے۔ اس نظام کے تحت سبھی کاموں کو اس کے چھوٹے چھوٹے تکراری عناصر میں توڑ کر مزدوروں میں تقسیم کرنے کا اہتمام تھا۔ مزدوروں کو جتنا وقت دیا جاتا تھا اس میں انھیں کام کو روزانہ اتنے ہی وقت میں لازماً ختم کرنا پڑتا تھا۔ اس کے لیے وہ اسٹاپ واچ [روک گھڑی] کی مدد لیتے تھے۔ کام کو تیزی سے ختم کرنے کے لیے اسمبلی لائن کی شروعات ہوئی۔ ہر ایک مزدور کو کنویر بیلٹ (Conveyor belt) کی رفتار کے ساتھ منظّم کیا گیا۔ 1980 کی دہائی میں اس طرح کی کوشش کی گئی جس میں راست کنٹرول کی جگہ بالواسطہ کنٹرول کا بندوبست کیا گیا تھا جہاں مزدوروں کو ترغیب دیے جانے اور خود کی نگرانی کیے جانے کا اہتمام کیا گیا تھا۔ اکثر ہم یہی دیکھتے ہیں کہ پرانی ٹیلرسٹ عمل کاری ہی بچی ہوئی ہے۔

کپڑا ملوں میں جو ہندوستان میں سب سے پرانی صنعتوں میں سے ایک ہے کام کرنے والے اکثر خود کو مشینوں کی توسیع کے طور پر بیان کرتے ہیں۔ بنکر رام چرن جس نے 1940 کے دہے سے کان پور کپڑا مل میں کام کیا تھا، کا کہنا ہے۔

آپ کو توانائی کی ضرورت ہے، آنکھیں، گردن، ٹانگیں، ہاتھ اور جسم کا ہر ایک حصہ گھومتا ہے۔ بننے کے کام میں لگا تار ٹکٹکی لگانی پڑتی ہے، آپ نہیں جا سکتے، آپ کی پوری توجہ مشین پر مرکوز ہونی چاہیے۔ جب چار مشینیں چل رہی ہوں تو چاروں کو ساتھ چلنا چاہیے وہ ہرگز نہ رکیں۔ (جوشی 2003)

کسی صنعت میں جتنی زیادہ مشینیں ہوتی ہیں اتنا ہی کم لوگوں کو کام ملتا ہے لیکن انھیں مشینوں کی رفتار سے کام کرنا ہوتا ہے۔ ماروتی ادیوگ لمیٹڈ میں دو کاریں ہر منٹ اسمبلی لائن پر آجاتی ہیں۔ مزدوروں کو پورے دن میں صرف 45 منٹ کا وقفہ ملتا ہے۔ 7.5 منٹ کے دو چائے کے وقت اور آدھے گھنٹے کھانے کا وقفہ ہوتا ہے۔ 40 کی عمر تک پہنچتے پہنچتے پوری طرح تھکے ہونے کی کیفیت پیدا ہو جاتی ہے اور وہ رضا کارانہ سبکدوشی لے لیتے ہیں۔ فیکٹری میں جہاں پیداوار بڑھی ہے وہیں مستقل ملازمت کی تعداد کم ہوئی ہے۔ فرم تمام خدمات جیسے صفائی اور سیکورٹی کے ساتھ ساتھ پرزوں کے بنانے کے کام بیرونی وسائل (out-sourcing) سے معاہدے پر کرانے لگی ہیں۔ پرزے فراہم کرنے والے فیکٹری کے آس پاس ہی واقع ہوتے ہیں اور پرزے ہر دو گھنٹے یا مقررہ وقت پر بھیج دیتے ہیں۔ بیرونی وسائل سے کرایا گیا کام وقت پر پورا ہو جاتا ہے اور کمپنی کو سستا پڑ جاتا ہے لیکن مزدوروں میں کافی تناؤ رہتا ہے کیونکہ اگر ان کی سپلائی وہاں نہیں پہنچ پاتی تو ان کے پیداوار کا ہدف حاصل ہونے میں تاخیر ہوتی ہے جس کو بعد میں پورا کرنا ہوتا ہے۔ اگر ایسا کرنے میں وہ پوری طرح نڈھال ہو جاتے ہیں تو یہ حیرت کی بات نہیں۔

اب ہم ایک نظر سروس سیکورٹیز پر ڈالیں۔ سافٹ ویئر پیشے سے منسلک لوگ متوسط طبقے کے اور تعلیم یافتہ ہوتے ہیں۔ ان کے کام خود محرک اور تخلیقی مانے جاتے ہیں۔ ہم جیسا کہ باکس میں دیکھتے ہیں کہ ان کے کام بھی ٹیلرسٹ محنت عمل کاری کے لحاظ سے ہوتے ہیں۔

باکس 5.5

**انفارمیشن ٹیکنالوجی کے شعبہ میں وقت کی تابع داری**

پروجیکٹ کی تکمیل کے مقررہ وقت پر اوسط 12-10 گھنٹے کے کام کا دن اور پروجیکٹ کی تکمیل پر آجاتا ہے تو پوری رات دفتر میں رکنا ملازمین کے لیے کوئی خلاف معمول بات نہیں ہے۔ (اسے نائٹ آؤٹ کے طور پر جانا جاتا ہے) طویل اوقات کار صنعت کے 'کام کے ماحول' کا بنیادی جزو ہے۔ کسی حد تک اس کی وجہ ہندوستان اور گاہک ملک کے درمیان وقت کا فرق ہوتا ہے جیسے جو کانفرنس کال (بیک وقت بات چیت کا سلسلہ) شام میں واقع ہونے والی ہوتی ہے اس وقت ریاست ہائے متحدہ امریکہ میں کام کے دن کی شروعات ہوتی ہے۔ ایک اور وجہ یہ ہے کہ بیرونی وسائل کے پروجیکٹوں کی ساخت اس طرح کی بنی ہوتی ہے کہ اس میں بساط سے زائد کام اختیار کیے جاتے ہیں؛ پروجیکٹ کی لاگت اور پورا کرنے کے وقت کے لیے متوقع مقدار کار کے لحاظ سے دنوں یا گھنٹوں کا اندازہ عموماً کم یا غلط لگایا جاتا ہے۔ چونکہ متوقع مقدار کار کی بنیاد آٹھ گھنٹے یومیہ ہوتی ہے اس لیے انجینئروں کو وقت مقررہ پر کام پورا کرنے کے لیے زائد گھنٹوں اور دنوں تک کام کرنا پڑتا ہے۔ توسیعی اوقات کار 'Flexi-time' (ملازم کی مرضی کے مطابق کام کے دوران کار کا تعین) کے عام عمل کو انتظامیہ کے ذریعہ جائز ٹھہرایا جاتا ہے۔ اس اصول کے تحت ملازم کو اپنے کام کے گھنٹوں (حدود میں) کو منتخب کرنے کی آزادی ہوتی ہے لیکن عملاً اس کا مطلب یہ ہوتا ہے کہ انھیں موجودہ کاموں کو پورا کرنے کے لیے جتنا ضروری ہوگا کام کرنا ہوگا۔ جب ان کے پاس واقعتاً کام کا دباؤ نہیں ہوتا پھر بھی وہ آفس میں دیر تک رکنے کی طرف مائل ہوتے ہیں جس کی وجہ ان کے ساتھیوں کا دباؤ ہوتا ہے یا وہ اپنے باس کو دکھانا چاہتے ہیں کہ وہ کتنی سخت محنت کر رہے ہیں۔



ان اوقات کار کے نتیجے میں بنگلور، حیدرآباد اور گڑگاؤں جیسے مقامات میں جہاں بہت سی IT فرمیں یا کال سینٹر واقع ہیں، دکانوں اور ریسٹورنٹ نے بھی اپنے کھلنے کے اوقات میں تبدیلی کی ہے اور دیر میں کھلنے لگے ہیں۔ اگر شوہر اور بیوی دونوں کام کرتے ہیں تب بچوں کو نگہداشت مرکز برائے اطفال میں پہنچا دیتے ہیں۔ صنعت کاری سے مشترکہ فیملی ختم ہوتی دکھائی دیتی ہے، مگر اب لگتا ہے کہ پھر ابھر رہی ہیں کیونکہ دادا دادی اب بچوں کی مدد میں شریک ہونے لگے ہیں۔

سماج میں ایک اور اہم موضوع بحث ہے کہ کیا صنعت کاری، خدمات کی منتقلی اور انفارمیشن ٹیکنالوجی جیسے علم پر مبنی کام سے سماج میں مہارتوں میں اضافہ ہوا ہے۔ ہم اکثر جز و جملہ 'معیشت علم' (knowledge economy) سنتے ہیں جو ہندوستان میں انفارمیشن ٹیکنالوجی کے نمو کو بیان کرتا ہے، لیکن آپ ایک کسان کی مہارتوں کا موازنہ کیسے کرتے ہیں جو موسم، مٹی اور بیجوں کے بارے میں اپنی سمجھ پر بھروسہ کرتے ہوئے یہ جانتا ہے کہ سیکڑوں فصلوں کو کیسے اگایا جاتا ہے۔ ایک سافٹ ویئر کے پیشہ ور علم کے ساتھ اس کا موازنہ کر سکتے ہیں؟ دونوں ہی مہارت رکھتے ہیں لیکن دونوں کا انداز الگ ہے۔ مشہور ماہر سماجیات ہیری بریورمین یہ دلیل دیتے ہیں کہ دراصل مشینوں کا استعمال کارکنان کی مہارتوں کو کم کر دیتا ہے۔ مثال کے طور پر، جہاں ابتدائی ماہرین تعمیرات اور انجینئروں کو نقشہ نویسی کی مہارت حاصل کرنی ہوتی تھی وہیں اب کمپیوٹر ان کے لیے بہت سے کام کرتے ہیں۔

## 5.5 کام کے حالات (WORKING CONDITIONS)

ہم سب کو توانائی، ایک مضبوط گھر، کپڑے اور دیگر سامانوں کی ضرورت ہوتی ہے، لیکن ہمیں یہ یاد رکھنا چاہیے کہ کوئی انھیں پیش کرنے کے لیے کام کر رہا ہے اور اکثر بہت ہی خراب حالات میں حکومت نے کام کے حالات کو بہتر بنانے کے لیے مختلف قانون بنائے ہیں۔ آیئے کان کنی کے کام پر نظر ڈالیں جہاں لوگوں کی ایک بڑی تعداد کام پر لگی ہوتی ہے۔ صرف کوئلے کی کانوں میں 5.5 لاکھ مزدور کام کرتے ہیں۔ کان کنی ایکٹ 1952 میں واضح کیا گیا ہے کہ ایک فرد کان میں ہفتے میں زیادہ سے زیادہ کتنے گھنٹے کام کر سکتا ہے، زائد گھنٹوں تک کام کرنے پر اسے اوور ٹائم رقم کی ضرورت ہوتی ہے اس کے علاوہ حفاظت کے اصولوں کی پابندی بھی کرنی ہوتی ہے۔ بڑی کمپنیوں میں ہوسکتا کہ ان ضوابط اور اصولوں کی پابندی کی جاتی ہو لیکن چھوٹے کانوں اور پتھر کے کانوں میں ایسا نہیں ہے۔ مزید برآں ذیلی ٹھیکوں کا چلن بھی عام ہو رہا ہے۔ بہت سے ٹھیکے دار مزدوروں کا رجسٹر بھی صحیح نہیں رکھتے، اس طرح حادثات اور فوائد کی کسی طرح کی ذمہ داری سے بچا جاتا ہے۔ کسی علاقے میں کان کنی ختم ہونے کے بعد کمپنی کو کھلے گڈھوں کو بھر کر اس جگہ کو پہلے جیسی کر دینا ہوتا ہے لیکن وہ ایسا نہیں کرتے۔

زیر زمین کانوں میں مزدور پانی بھر جانے، آگ لگنے، چھتوں اور دیواروں کے گرنے، گیسوں کے اخراج اور آکسیجن کے بند ہونے سے زیادہ خطرناک صورت حال کا سامنا کرتے ہیں۔ بہت سے مزدور سانس کی تکلیف تپ دق اور سلی کوسس (پھیپھڑے کی سوزش) جیسی بیماریوں میں مبتلا ہو جاتے ہیں۔ جو کانوں میں زمین کی اوپری سطح میں کام کرتے ہیں وہ تیز دھوپ اور بارش میں بھی کام کرتے ہیں۔ انھیں کان کے پھٹنے، چیزوں کے گرنے وغیرہ کے سبب چوٹ کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ دوسرے ملکوں کے مقابلے ہندوستان میں کان کنی کے حادثات کی شرح بہت زیادہ ہے۔

**باکس 5.6**

**جھارکھنڈ میں کان میں پھنسے 54 کام کرنے والوں کے لیے وقت ختم ہو رہا ہے IANS، 7 ستمبر 2006**

ناگدا کی بھٹ دیھہ کوئلہ کان میں 54 کام کرنے والے بدھ کی رات کو پھنس گئے تھے جہاں گیسوں کی زیادتی کے

سبب دھماکہ ہوا۔ رات کے تقریباً 8 بجے میتھن اور کاربن مونا آکسائڈ کی زیادتی اور دباؤ کے سبب یہ دھماکا ہوا جس سے بھارت کوکنگ کول لمیٹڈ (BCCL) کی یہ کوئلے کی کان پوری ہل گئی۔ اس کی شدت اتنی زیادہ تھی کہ 17 نمبر والی ایک ٹن کی ٹرالی باہر نکل گئی۔

چار بچاؤ ٹیمیں بنائی گئیں لیکن ان کے پاس جہاں یہ حادثہ واقع ہوا اس گہری کان میں داخل ہونے کے لیے آکسیجن کی مناسب تعداد نہیں تھی۔

کان میں پھنسے ہوئے زیادہ تر ملازم 20 سے 30 سال کی عمر کے تھے۔ گھر کے لوگوں اور یونین لیڈروں نے بھی بی سی سی ایل کے مینجمنٹ پر الزام لگایا۔ یہ بی سی سی ایل کی زہریلی کانوں میں ایک ہے، مینجمنٹ نے وہاں سلامتی کی کوئی تدبیر مہیا نہیں کی۔ یونین کے ایک ممبر نے بتایا کہ کان میں پانی چھڑکنے کی مشین اور گیس ٹیسٹنگ مشین فراہم ہونی چاہیے تھی، لیکن وہاں ایسا کوئی انتظام نہیں کیا گیا۔

بہت سی صنعتوں میں کام کرنے والے مہاجر ہوتے ہیں۔ مچھلی پروسسنگ پلانٹ جو سمندر کے کنارے ہوتے ہیں، میں زیادہ تر تمل ناڈو، کرناٹک اور کیرل کی اکیلی نوجوان عورتیں کام کرتی ہیں۔ یہ دس بارہ کی تعداد میں چھوٹے سے کمرے میں رہتی ہیں، کبھی کبھی تو وہ شفٹ بدلتی رہتی ہیں۔ نوجوان عورتوں کو اطاعت شعار کام کرنے والیوں کے طور پر دیکھا جاتا ہے۔ بہت سے مرد بھی اکیلے ہجرت کرتے ہیں، وہ یا تو غیر شادی شدہ ہوتے ہیں یا گاؤں میں اپنے اہل وعیال کو چھوڑ کر آتے ہیں۔ 1992 میں سورت میں اڑیسہ کے 2 لاکھ مہاجروں میں 85 فی صد غیر شادی شدہ نوجوان تھے جن کے پاس رسم وراہ نبھانے کے لیے بہت کم وقت ہوتا اور جو بھی ملتا اسے وہ دیگر مہاجر کارکنان کے ساتھ گزارتے۔ ایسی قوم جہاں مشترکہ خاندان کی مداخلت ہوتی ہے، عالم کاری معیشت میں کام کی نوعیت لوگوں کو اکیلے پن اور ضرر ریزی کی طرف لے جاتی ہے۔ تاہم بہت سی نوجوان عورتوں کے لیے یہ کسی حد تک آزادی اور معاشی خود مختاری بھی ہے۔

## 5.6 گھروں میں ہونے والے کام (HOME-BASED WORK)

گھروں میں ہونے والے کام معیشت کا ایک اہم حصہ ہیں۔ اس میں لیس بنانا، زری کمخواب (بروکڈ)، قالین سازی، بیڑی اور اگربتیاں اور بہت سی ایسی اشیا بنانے کا کام شامل ہے۔ یہ کام خاص طور پر عورتوں اور بچوں کے ذریعہ انجام دیا جاتا ہے۔ ایک ایجنٹ خام مواد فراہم کرتا ہے اور تیار اشیا لے جاتا ہے۔ گھر میں کام کرنے والوں کو عدد کی شرح کی بنیاد پر ادائیگی کی جاتی ہے۔ وہ جتنی مقدار تیار کرتے ہیں اسی حساب سے ان کی آمدنی ہوتی ہے۔

آیئے ایک نظر بیڑی صنعت پر ڈالیں۔ بیڑی بنانے کے کام کا طریقہ جنگل کے پاس کے گاؤں سے شروع ہوتا ہے جہاں گاؤں والے تیندوے توڑتے ہیں اور محکمہ جنگلات یا نجی ٹھیکے دار کو فروخت کر دیتے ہیں جو اسے واپس محکمہ جنگلات کو فروخت کر دیتے ہیں۔ اوسطاً ایک شخص پتیوں کے 100 بنڈل یکجا کر سکتا ہے۔ حکومت انھیں بیڑی کے کارخانوں کے مالکوں کو یہ پتے نیلام کر دیتی ہے جو ان ٹھیکے داروں کو دیے ہیں جو گھر میں کام کرنے والوں کو تمبا کو اور یہ پتیاں فراہم کرتے ہیں۔ یہ کام کرنے والے زیادہ تر عورتیں پہلے ان پتیوں کو گیلا کرتی ہیں، انھیں کاٹتی ہیں اور تمبا کو بھرتی ہیں، انھیں دھاگے سے باندھتی ہیں اور گول شکل میں لپیٹ کر بیڑی تیار کرتی

ہیں۔ ٹھیکے دار ان بیڑیوں کو وہاں سے لے مینوفیکچرر کو فروخت کر دیتا ہے جو انھیں گرم کرتے ہیں اور اپنا خود کا برانڈ لیبل لگا دیتے ہیں۔ مینوفیکچرر انھیں ڈسٹری بیوٹر کو فروخت کرتا ہے اور ان بیڑیوں کو تھوک فروش کو فروخت کرتا ہے اور اسی سلسلے کو آگے بڑھاتے ہوئے وہ اپنے پڑوس کی پان کی دکان میں فروخت کرتا ہے۔

### سرگرمی 5.3

پتہ لگائیے کہ تمباکو کیسے اگائی جاتی ہے، کیسے اس کی دیکھ بھال کی جاتی ہے اور یہ کس طرح بیڑی بنانے والوں کے پاس پہنچتی ہے۔

آیئے ہم درج ذیل پائی ڈائیگرام سے دیکھیں کہ کس طرح تیار بیڑی کی قدر کو تقسیم کیا جاتا ہے۔ مینوفیکچرر کو اپنے برانڈ کے سبب سب سے زیادہ رقم ملتی ہے۔ یہ برانڈ کی طاقت کو دکھاتا ہے۔



**تیار بیڑی کی قیمت کی تقسیم**

■ ان پٹ ■ بیڑی کامگار ■ ٹھیکے دار ■ مینوفیکچر ■ ڈسٹری بیوٹر

ماخذ: مردم شماری 2011 (عارضی)

باکس 5.7

**ایک بیڑی ورکر کی سوانح حیات**

مدھو 15 سال کی ہے آٹھویں میں فیل ہونے کے بعد اس نے اسکول جانا چھوڑ دیا۔ اس کے والد درزی تھے، جن کا گذشتہ سال انتقال ہوا۔ انھیں تپ دق ہو گیا تھا۔ اس کے سبب بچوں اور ماں کے لیے کام کرنا مجبوری بن گیا۔ اس کا بڑا بھائی جس کی عمر 17 سال ہے ایک کرانے کی دکان میں کام کرتا ہے۔ اس کے چھوٹے بھائی کی عمر 14 سال ہے جو چاکلیٹ کا پیکٹ بنانے کے کام میں لگا ہوا ہے۔ مدھو اور اس کی ماں بیڑی تیار کرتی ہیں۔ مدھو نے بہت چھوٹی سی عمر میں بیڑیاں رول کرنا شروع کی تھیں۔ یہ اسے پسند ہے کیونکہ اس سے اسے ماں اور دیگر عورتوں کے پاس بیٹھنے اور ان کی بات چیت سننے کا موقع ملتا ہے۔ وہ رول کیے گئے تینددوے پتے میں تمبا کو بھرتی ہے۔ وہ گھر کے کام کاج کے علاوہ دن بھر یہی کام کرتی ہے۔ روزانہ زیادہ وقت تک ایک ہی انداز میں بیٹھے رہنے کے سبب اس کی پیٹھ میں درد ہونے لگا ہے۔ مدھو پھر سے اسکول جانا چاہتی ہے۔

(بھنڈاری: 2005:406)

## 5.7 ہڑتالیں اور یونین (STRIKES AND UNIONS)

بہت سے کارکنان ٹریڈ یونین کا حصہ ہیں۔ ہندوستان میں مزدور یونین کو علاقائیت اور ذات پرستی جیسے بہت سے مسائل سے نمٹنا ہوتا ہے۔ ایک مل میں کام کرنے والے دتا ایسوا کر کا کہنا ہے کہ بامبے کی ملوں میں کس طرح ذات پات پر قابو پایا گیا ہے لیکن پوری طرح ایسا نہیں ہے:

> وہ ان کے ساتھ بیٹھتے اور پان کھاتے ہیں (ماڈرن مل میں ایک مہاور کر، وشنو) لیکن وہ اس کے ہاتھ سے پانی نہیں پیتے۔ وہ اس کے ساتھ خراب برتاؤ نہیں کرتے، وہ ان کے دوست ہیں لیکن وہ اس کے گھر کبھی نہیں جاتے۔ یا وہ کسی بھی مہار کے کھانے کے ڈبے سے کچھ بھی نہیں کھاتے۔ دلچسپ بات یہ ہے کہ مراٹھی ورکر شمالی ہندوستان کے مزدوروں کی ذات کے بارے میں پتہ لگا پاتے اس لیے ان کے ساتھ وہ اچھوتوں والا برتاؤ نہیں کرتے۔
>
> (مینن اور اڈارکر 2004:113)

کبھی کبھی برے حالات کے سبب ورکر ہڑتال کر دیتے ہیں۔ وہ کام پر نہیں جاتے، تالا بندی میں مینجمنٹ مل کا دروازہ بند کر دیتا ہے اور کام کرنے والوں کو آنے سے روک دیتا ہے۔ ہڑتال کرنے کا فیصلہ ایک مشکل کام ہوتا ہے کیونکہ منیجر اضافی مزدوروں کو بلانے کی کوشش کرتے ہیں۔ ورکر کے لیے بھی بغیر تنخواہ کے رہنا مشکل ہو جاتا ہے۔

آیئے ہم ایک مشہور ہڑتال پر نظر ڈالتے ہیں، جو بامبے ٹیکسٹائل مل میں 1982 میں ٹریڈ یونین لیڈر ڈاکٹر دتا سامنت کی قیادت میں ہوئی تھی اور اس کے سبب تقریباً ڈھائی لاکھ کارکنان اور ان کے اہل خانہ متاثر ہوئے یہ ہڑتال تقریباً دو سال تک چلی۔ ورکر بہتر اجرتیں چاہتے تھے اور یہ بھی چاہتے تھے کہ انھیں اپنی یونین بنانے کا حق ملے۔ بامبے صنعتی تعلق ایکٹ (Bombay Industrial Relations Act) کے مطابق یونین کے لیے منظوری ملنی چاہیے تھی اور منظوری ملنے کا صرف یہی طریقہ ہو سکتا تھا کہ ہڑتال کے خیال کو چھوڑ دیا جائے۔

کانگریس کی قیادت والی راشٹریہ مل مزدور سنگھ (RMMS) نام کی یونین ہی منظور شدہ تھی اور دوسرے کارکنان کو لانے کے ذریعہ اس نے ہڑتال توڑنے میں مدد کی۔ حکومت نے بھی ورکر کے مطالبات سننے سے منع کر دیا۔ دھیرے دھیرے دو سال کے بعد لوگوں نے کام پر جانا شروع کیا کیونکہ وہ مایوس ہو چکے تھے۔ تقریباً ایک لاکھ اپنے کاموں سے محروم ہو چکے تھے اور اپنے گاؤں کو واپس جا چکے تھے یا انھوں نے اتفاقی مزدور کی حیثیت اختیار کر لی تھی۔ بہت سے دوسرے بھیونڈی، مالیگاؤں اور اچھال کرنجی جیسے چھوٹے شہروں میں پاور لوم میں کام کے لیے چلے گئے۔ مل کے مالکوں نے مشینری اور جدید کاری پر سرمایہ کاری نہیں کی۔ آج وہ ہر طرح کی سہولیات سے مزین اپارٹمنٹ کی تعمیر کے لیے جائیداد غیر منقولہ کے ڈیلروں سے مل کی زمین کو فروخت کرنے کی کوشش کر رہے ہیں۔ اس سے ممبئی کے مستقبل کو کون متعین کرے گا اس بات پر جنگ شروع ہوگئی ہے۔ کام کرنے والے جو اسے بناتے ہیں یا مل کے مالکان اور جائیداد غیر منقولہ (Real estate) کے ایجنٹ۔

**باکس 5.8**

**جے پرکاش بھلارے، سابق مل ورکر، مہاراشٹر گری کام گار یونین کے جنرل سکریٹری:** کپڑا مل کے کام گار صرف اپنی بنیادی اجرت اور مہنگائی بھتہ حاصل کرتے ہیں۔ انھیں کوئی بھتہ نہیں ملتا۔ ہم صرف 5 دنوں کی اتفاقی چھٹی حاصل کر رہے ہیں۔ دیگر صنعتوں میں دیگر کام گاروں نے سفر کے مزید طبی فوائد وغیرہ جیسے بھتے حاصل کرنا شروع کیے ہیں اور انھیں 12–10 دن کی اتفاقی چھٹی ملتی ہے۔ اس سے کپڑا مل کے کام گاروں میں اشتعال پیدا ہوا...... 22 اکتوبر 1981 کو اسٹینڈر مل کے کام گاروں نے ڈاکٹر دتا سامنت کے گھر کی طرف پیش قدمی کی اور ان سے قیادت کے لیے کہا۔ پہلے تو سامنت نے یہ کہتے ہوئے منع کیا کہ یہ صنعت BIRA کے تحت آتی ہے اور وہ ٹکسٹائل صنعت کے بارے میں زیادہ نہیں جانتے۔ یہ کام گار کوئی جواب سننے کے موڈ میں نہیں تھے۔ ان کے گھر کے باہر رات بھر جاگتے رہے اور آخر کار صبح سامنت قیادت کے لیے آمادہ ہو گئے۔

**لکشمی بھاٹکر، (ہڑتال میں شریک ہونے والے):** میں نے ہڑتال کی۔ حمایت کی ہم ہر روز دروازے کے باہر بیٹھ جاتے تھے اور مشورہ کرتے تھے کہ آگے کیا کرنا ہوگا۔ ہم وقتاً فوقتاً منظّم ہو کر مورچہ بھی نکالتے تھے۔ یہ مورچے بڑے ہوا کرتے تھے۔ ہم نے نہ کسی کو لوٹا اور نہ چوٹ پہنچائی۔ مجھے کبھی کبھی بولنے کے لیے کہا گیا لیکن بول نہیں سکی۔ میرے پاؤں بری طرح کانپنے لگتے۔ اس کے علاوہ مجھے اپنے بچوں کا بھی ڈر تھا کہ وہ کیا کہیں گے؟ وہ سوچیں گے کہ ہم یہاں بھوکوں مر رہے ہیں اور وہ وہاں اپنا فوٹو اخبار میں چھپوا رہی ہے۔ ایک بار ہم نے سنچری مل کے شوروم کی طرف بھی مورچہ نکالا۔ ہمیں گرفتار کر کے بوریولی لے جایا گیا۔ میں اپنے بچوں کے بارے میں سوچنے لگی کہ ہم کوئی مجرم تو نہیں۔ مل کے مزدور ہیں۔ ہم اپنے خون پسینے کی کمائی کے لیے ہی تو لڑ رہے ہیں۔

**کسن سالونکے، اسپرنگ مل کے سابق مل ورکر:** سنچری مل میں ہڑتال شروع ہوئے بمشکل ڈیڑھ مہینہ ہی ہوا ہوگا کہ RMMS والوں نے مل کھلوا دی۔ وہ ایسا کر سکتے ہیں کیونکہ انھیں ریاست اور حکومت دونوں کی تائید حاصل ہے۔ وہ باہر کے لوگوں کو بغیر ان کے بارے میں پوری طرح جانے مل کے اندر لے گئے...... بھونسلے (تب مہاراشٹر کے وزیر اعلی) نے 30 روپیے بڑھانے کی پیش کش کی۔ دتا سامنت نے اس سلسلے میں غور کرنے کے لیے میٹنگ بلائی۔ ساری اہم سرگرمیاں یہیں سے انجام دی جاتی تھیں۔ ہم نے کہا، "نہیں، ہم یہ نہیں چاہتے۔ اگر کوئی وقار نہیں ہے، اگر ہڑتالی رہنماؤں سے کوئی بات چیت نہیں ہے تو ہم بغیر ستائے ہوئے واپس نہیں جا سکیں گے۔

**دتا اسوالکر، مل چاولس ٹینٹ ایسوسی ایشن کے صدر:** کانگریس نے بابو ریشم، رما نائل اور ارون گاؤلی جیسے سبھی غنڈوں کو ہڑتال ختم کروانے کے لیے جیل سے باہر کر دیا۔ انھوں نے کام گاروں کو دھمکیاں دینی شروع کر دیں۔ ہمارے لیے ہڑتال توڑنے والوں کو مارنے کے علاوہ کچھ متبادل بچا نہیں تھا۔ یہ ہمارے لیے زندگی اور موت کا سوال تھا۔

**بھائی بھونسلے، 1982 کی ہڑتال کے دوران آر.ایم.ایم.ایس.کے جنرل سکریٹری:** ہڑتال کے تین مہینے کے بعد ملوں میں کام کرنے کے لیے لوگوں کو اکٹھا کرنا شروع کیا...... ہمارا خیال تھا کہ اگر لوگ کام پر جانا چاہتے ہیں تو انھیں جانے دو...... دراصل انھیں مدد کی ضرورت تھی...... جہاں تک مافیا

ٹولی کے شامل ہونے کی بات ہے تو میں اس کے لیے ذمہ دار تھا...... یہ دتا سامنت جیسے لوگ اپنی سہولت کے حساب سے صورت حال کا انتظار کریں گے اور آرام سے کام پر جانے والوں کا انتظار کر رہے ہیں۔ ہم نے پریل اور دیگر مقامات پر مخالف گروپوں کو تیار کیا تھا۔ فطری طور پر وہاں جھگڑا اور خون خرابہ ہو سکتا تھا...... جب رمانائک کی موت ہوئی تو اس وقت کے میئر بھج بل اس کے اعزاز میں اپنی سرکاری کار میں آئے۔ ان طاقتوں کا استعمال کہیں نہ کہیں سیاست میں بہت سے لوگوں کے ذریعہ کیا گیا۔

**کسن سالونکے،** (سابق مل ورکر) وہ مشکل وقت تھا۔ ہم نے اپنے سارے برتن فروخت کر دیے تھے۔ ہمیں اپنے برتنوں کو سیدھے طور پر اٹھا کر لے جاتے ہوئے شرم آتی تھی اس لیے ہم انھیں بوریوں میں لپیٹ کر بیچنے کے لیے دکانوں پر لے جاتے تھے۔ وہ ایسے دن تھے جب ہمارے پاس کھانے کے لیے کچھ نہیں تھا، صرف پانی تھا۔ ہم لکڑی کے برادے کو ایندھن کی جگہ جلاتے تھے۔ میرے تین بیٹے ہیں۔ کئی بار بچوں کے پینے کے لیے دودھ نہیں ہوتا تھا۔ مجھ سے ان کی یہ بھوک برداشت نہیں ہوتی تھی۔ میں اپنی چھتری لے کر گھر سے باہر چلا جاتا تھا۔

**سندو مرہنے،** (سابق مل کام گار) آر۔ ایم۔ ایس۔ والے اور غنڈے مجھے بھی زبردستی کام پر واپس لے جانے کے لیے آئے لیکن میں نے جانے سے انکار کر دیا...... جو عورتیں مل میں رہ کر کام کر رہی تھیں ان کے ساتھ کیا ہو رہا تھا اس بارے میں طرح طرح کی افواہیں چاروں طرف پھیلی تھیں۔ وہاں زنا بالجبر کا معاملہ بھی ہوا تھا۔

### باکس **5.8** کے لیے مشق

1982 کی ہڑتال کے بارے میں دیے گئے ان بیانات کو پڑھنے کے بعد درج ذیل سوالوں کے جواب دیجیے۔

1۔ اس میں شامل مختلف تناظر سے 1982 کی ٹکسٹائل کی ہڑتال کو بیان کیجیے۔
2۔ کام کرنے والے ہڑتال پر کیوں گئے؟
3۔ دتا سامنت نے کس طرح ہڑتال کی قیادت قبول کی؟
4۔ ہڑتال توڑنے والوں کا کیا کردار رہا؟
5۔ مافیا گروہوں نے کس طرح ان مقامات پر اپنی جگہ بنائی؟
6۔ اس ہڑتال کے دوران عورتیں کیسے پریشان ہوئیں اور ان کے خاص سروکار کیا تھے؟
8۔ ہڑتال کے دوران کام گار اور ان کے خاندان کے لوگوں نے اپنی بقا کیسے قائم رکھی؟



1۔ کسی پیشے کو منتخب کیجیے جو آپ اپنے آس پاس دیکھتے۔ اور اس کا بیان درج ذیل لائنوں کے ساتھ کیجیے۔ (a) قوت کار کی سماجی ترکیب — ذات، جنس، عمر، خطہ (b) محنت عمل — کام کس طرح کیا جاتا ہے۔ (c) تنخواہ اور دیگر سہولیات (d) کام کے حالات — تحفظ، آرام کا وقت، کام کے گھنٹے وغیرہ

یا

2۔ اینٹ بنانے، بیڑی رول کرنے، سافٹ ویئر انجینئر یا کان کے کام جو باکس میں بیان کیے گئے ہیں، کے کام گاروں کی سماجی ترکیب کا بیان کیجیے۔ کام کے حالات کیسے ہیں اور دستیاب سہولیات کیسی ہیں؟ مدھو جیسی لڑکیاں اپنے کام کے بارے میں کیا سوچتی ہیں؟

3۔ نرم کاری نے روزگار کے انداز کو کس طرح متاثر کیا ہے؟

## حوالہ جات (REFERENCES)


Anant, T.C.A. 2005. 'Labour Market Reforms in India: A Review'. In Bibek Debroy and P.D. Kaushik Eds. *Reforming the Labour Market.* pp. 235-252. Academic Foundation. New Delhi.

Bhandari, Laveesh. 'Economic Efficiency of Sub-contracted Home-based Work'. In Bibek Debroy and P.D. Kaushik Eds. *Reforming the Labour Market.* pp. 397-417. Academic Foundation. New Delhi.

Breman, Jan. 2004. The Making and Unmaking of an Industrial Working Class. Oxford University Press. New Delhi.

Breman, Jan. 1999. 'The Study of Industrial Labour in post-colonial India – The Formal Sector: An Introductory review'. *Contributions to Indian Sociology.* Vol 33 (1&2), January-August 1999. pp. 1-42.

Breman, Jan. 1999. 'The Study of Industrial Labour in post-colonial India – The Informal Sector: A concluding review'. *Contributions to Indian Sociology.* Vol 33 (1&2), January-August 1999. pp. 407-431.

Breman, Jan and Arvind, N. Das. 2000. *Down and Out: Labouring Under Global Capitalism.* Oxford University Press. Delhi.

Datar, Chhaya. 1990. 'Bidi Workers in Nipani'. In Illina Sen, *A Space within the Struggle.* pp. 1601-81. Kali for Women. New Delhi.

Gandhi, M.K. 1909. *Hind Swaraj and other writings.* Edited by Anthony J. Parel. Cambridge University Press. Cambridge.

George, Ajitha Susan. 2003. *Laws Related to Mining in Jharkhand.* Report for UNDP.

Holmstrom, Mark. 1984. *Industry and Inequality: The Social Anthropology of Indian Labour.* Cambridge University Press. Cambridge.

Joshi, Chitra. 2003. *Lost Worlds: Indian Labour and its Forgotten Histories Delhi.* Permanent Black. New Delhi.

Kerr, Clark et al. 1973. Industrialism and Industrial Man. Penguin. Harmondsworth.

Kumar, K. 1973. Prophecy and Progress. Allen Lane. London.

Menon, Meena and Neera, Adarkar. 2004. One Hundred Years, One Hundred *Voices: the Millworkers of Girangaon: An Oral History.* Seagull Press. Kolkata.

PUDR. 2001. *Hard Drive: Working Conditions and Workers Struggles at Maruti.* PUDR. Delhi.

Roy, Tirthankar. 2001. 'Outline of a History of Labour in Traditional Small-scale Iindustry in India'. *NLI Research Studies Series.* No 015/2001. V.V. Giri National Labour Institute. Noida.

Upadhya, Carol. forthcoming. *Culture Incorporated: Control over Work and Workers in the Indian Software Outsourcing Industry.*